

## PENINGKATAN MODAL MANUSIA YANG BERDAYA SAING

P. Julius F. Nagel

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia

Email: [juliusnagel@gmail.com](mailto:juliusnagel@gmail.com)

### ABSTRAK

Artikel peningkatan modal manusia yang berdaya saing berisi beberapa subjudul dimana setiap subjudul memiliki permasalahan masing-masing yang perlu didekati atau diberi solusinya. Beberapa subjudul tersebut adalah; Soal SDM dan Alat Indonesia Masih Buruk, Mutu Pendidikan Kita Rendah, Kesenjangan Pembangunan Manusia, Will I (Still) Be Relevant?, Lompatan SDM Indonesia, Menyiapkan Pendidik Yang Berkualitas, Pengembangan Kapasitas SDM, Kaum Muda Didorong Berjejaring Global, Mari Bersiap Menghadapi Perubahan yang Maha Dahsyat, Strategi Ampuh Pengembangan SDM Untuk Menghadapi Persaingan Bisnis, Tak Hanya Modal Kuat – SDM Startup Harus Berdaya Saing, Modal Manusia Adalah Aset Perusahaan, Ingin Membangun Perusahaan yang Berdaya Saing? Kuasai Kunci Sukses Bagi Perkembangan SDM Ini. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan solusi setiap subjudul yang ada. Metode penelitian menggunakan metode riset sekunder (secondary research), menggunakan data riset yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan dilaporkan dalam buku, artikel dalam jurnal profesional atau sumber lain dari internet. Akhir artikel; solusi dan kesimpulan.

Kata Kunci: peningkatan, modal manusia, berdaya saing

### 1. Pendahuluan

Judul artikel yang dipilih adalah Peningkatan Modal Manusia yang Berdaya Saing saat ini merupakan topik aktual untuk dibahas permasalahan dan solusinya.

*Peningkatan Modal Manusia yang Berdaya Saing.* Peningkatan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya) (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Modal manusia adalah sebuah kekuatan yang sangat penting dalam membangun kekayaan perusahaan. Modal manusia yang unggul berpotensi membantu kepemimpinan untuk menjadi lebih efektif dan unggul; membantu pembentukan organisasi yang berbudaya kuat; membantu peningkatan kinerja keuangan perusahaan; serta membantu menciptakan potensi bisnis baru dari hasil kreativitas dan inovasi. Modal manusia yang unggul akan menjadi solusi luar biasa, untuk meningkatkan daya saing perusahaan di level lokal dan global.

*Pelatihan dan pengembangan.* Fokus tradisional dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan untuk mempelajari keterampilan, informasi, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Fokus pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi jalur karier dan menambahkan orientasi pertumbuhan perorangan. Program pengembangan karier tidak harus rumit. Laporan karyawan bahwa mereka menerima umpan balik untuk kinerja mereka, memiliki rencana pengembangan individual, dan memiliki akses pada pelatihan keahlian nonteknis sangat mungkin akan mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

Karyawan, manajer, pengusaha, semua berperan dalam perencanaan, pengarahan, dan pengembangan karier karyawan. Tetapi walau bagaimanapun, karyawan harus bertanggungjawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya. Ini satu kewajiban yang tidak dapat dibebankan karyawan pada manajer maupun perusahaan. Untuk karyawan individual, proses perencanaan karier berarti menyesuaikan kekuatan dan kelemahannya dengan kesempatan dan ancaman pekerjaan. Seseorang ingin mencapai status, pekerjaan, dan karier yang menunjang minat,

kemampuan, nilai-nilai, dan keahliannya. Dia ingin memilih jabatan, pekerjaan, dan karier yang sesuai dengan tuntutan proyeksi masa depan untuk berbagai jenis pekerjaan (Dessler, 2011).

Berdaya saing atau dengan kata lain kompetitif dalam KBBI berhubungan dengan kompetisi (persaingan); bersifat kompetisi (persaingan). Sesuai dengan perkembangan jaman, daya saing SDM perlu ditingkatkan agar tetap eksis. Tujuan penulisan artikel ilmiah ini adalah untuk memberikan solusi pada tiap subjudul yang tertulis dalam abstrak.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan metode riset sekunder (*secondary research*), menggunakan data riset yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan dilaporkan dalam buku, artikel dalam jurnal profesional atau sumber lain dari internet.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Soal SDM Dan Alat, Indonesia Masih Buruk**

DEPOK, KOMPAS — Sejak tahun 1997, berdasarkan data Organisasi Buruh Internasional (ILO), Indonesia termasuk negara dengan angka kecelakaan tertinggi. Selama 16 tahun kemudian, situasi tidak banyak berubah. Hasil survei Badan Pusat Statistik Nasional tahun 2013 menunjukkan, 32 persen kecelakaan kerja terjadi di sektor industri konstruksi. Itu merupakan peringkat tertinggi jika dibandingkan dengan industri lain, seperti manufaktur dan migas. Kondisi saat ini diyakini tidak jauh berubah dari data BPS tersebut. Perbaikan sistem menyeluruh salah satunya adalah dengan harmonisasi kebijakan dan sinergi lintas kementerian diperlukan untuk meningkatkan kinerja industri konstruksi.

Hasil; menurut Gunawan, beberapa hal teknis yang kerap ditemui di lapangan adalah operator alat berat, seperti crane, sering tidak memiliki pengetahuan cukup saat menggunakan alat. Mereka hanya menggunakan perasaan tanpa perhitungan yang presisi. Hasil diskusi pakar, akademisi, dan praktisi itu akan dirangkum dan diserahkan kepada Kementerian PUPR sebagai rekomendasi untuk menciptakan budaya keselamatan sehingga Indonesia bisa mencapai target nihil kecelakaan di industri konstruksi (Kompas, 2018).

### **3.2 Mutu Pendidikan Kita Rendah**

Menjelang 20 tahun Reformasi, capaian pendidikan Indonesia masih jauh dari harapan. Berbagai kompetensi dasar yang harusnya dikuasai siswa, jauh dari ideal. Berdasarkan Asesmen Kompetensi Siswa yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2016, seperti diungkap harian ini, kemarin, persentase pencapaian siswa yang kurang di bidang matematika sekitar 77,13 persen, di bidang sains 73,61 persen, dan di bidang membaca 46,83 persen. Kondisi yang sama terjadi di tingkat perguruan tinggi. Sekitar 90 persen calon mahasiswa di Indonesia bingung dalam memilih jurusan kuliah. Bahkan, sekitar 87 persen mahasiswa yang telah kuliah pun merasa salah dalam memilih jurusan.

Hasil; upaya untuk meningkatkan mutu guru sebagai ujung tombak pendidikan dengan memberikan tunjangan sertifikasi, patut dihargai. Namun, kenyataannya, tunjangan sertifikasi tidak meningkatkan mutu guru yang tercermin dari hasil uji kompetensi guru yang rata-rata tergolong rendah. Karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, evaluasi, dan pembenahan terhadap sistem pendidikan disertai komitmen tulus dan serius semua pihak sangat dibutuhkan. (Kompas, 2018).

### **3.3 Kesenjangan Pembangunan Manusia**

Badan Pusat Statistik, (16/4/2018), mengumumkan, pembangunan manusia di Tanah Air terus mengalami kemajuan. Selama 2016-2017, nilai Indeks Pembangunan Manusia meningkat 0,90 persen, dari 70,18 pada 2016 menjadi 70,81 pada 2017. Hal itu berarti pembangunan manusia di Indonesia kini termasuk kategori tinggi dengan nilai indeks di atas 70. Namun, pencapaian pembangunan manusia secara nasional itu tidak diikuti semua daerah. Secara faktual, pembangunan manusia antar daerah di Tanah Air masih menunjukkan kesenjangan. Pada 2017, hanya DKI yang mencapai nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sangat tinggi (di atas 80), yakni 80,06, sedangkan Papua adalah satu-satunya dari 34 provinsi yang nilai IPM-nya rendah (kurang dari 60), yaitu 59,09. Adapun provinsi lain berada di kelompok tinggi (antara 70 hingga kurang dari 80) dan sedang (antara 60-kurang dari 70). Perbedaan nilai IPM tertinggi (DKI) dan terendah (Papua), menurut provinsi di Tanah Air pada 2017, tercatat 20,97 poin. Sementara pada 2016, perbedaan nilai IPM tertinggi (DKI, 79,60) dan terendah (Papua, 58,05) sebesar 21,55 poin. Hal itu berarti kesenjangan pembangunan manusia antarprovinsi di Tanah Air selama 2016-2017 mulai menyempit.

Hasil; dalam konteks ini, pemerintah daerah, khususnya pada daerah-daerah dengan IPM rendah, perlu memprioritaskan pembangunan manusia guna mengejar ketertinggalan dari daerah lain dengan IPM tinggi. Meski diketahui hal itu tidak cukup mudah dilakukan mengingat dalam penentuan prioritas pembangunan kerap terjadi ulur-tarik: apakah pembangunan ekonomi didahulukan untuk memperoleh pembiayaan pembangunan manusia yang dilakukan kemudian, atau pembangunan manusia didahulukan untuk meningkatkan pembangunan ekonomi kemudian? Jawabannya ialah pembangunan ekonomi dan pembangunan manusia perlu dilakukan sekaligus secara paralel sehingga diharapkan akan terjadi hubungan yang saling menguatkan di antara keduanya (Kompas, 2018).

### 3.3 Will I (Still) Be Relevant?

Sebut tiga nama pekerjaan paling lazim saat ini, selain dari yang Anda jalani sekarang? Besar kemungkinan salah satu, dua, atau bahkan ketiganya akan punah dalam waktu 10 tahun ke depan. Punah? Ya, punah alias menghilang atau dihilangkan dengan berbagai alasan. Sebut saja penjaga pintu tol yang rajin menerima pembayaran setiap kali mobil kita melintas. Bayangkan saat semua pintu tol diganti dengan gerbang otomatis yang bisa dioperasikan oleh mesin dalam berbagai bentuk dan cara – apakah pekerjaan selaku penjaga pintu tol bakal tetap dibutuhkan?

Sebut juga pekerjaan sebagai agen asuransi yang telah dan masih menjadi salah satu pilihan profesi masyarakat urban. Tidak mudah membayangkan bagaimana jenis profesi yang sangat bergantung pada kemampuan berkomunikasi dan network ini bisa tergantikan. Tapi, coba tengok PolicyGenius, sebuah platform digital cerdas yang mampu melacak percakapan media sosial dan rekam jejak digital peminat polis asuransi. Premi polis yang dibebankan juga hampir pasti akan lebih murah. Kenapa? Karena platform ini mampu melayani secara sekaligus jutaan calon pelanggan – dan tidak lagi harus mengalokasikan anggaran untuk jasa agen asuransi. Bayangkan, saat Policy Genius atau aplikasi sejenis saat mulai berkiprah di seluruh dunia dan Indonesia. Kira-kira apakah profesi agen asuransi bakal tetap relevan?

*Most of the jobs we know, now shall disappear in the near future.* Masih banyak, bahkan terlalu banyak contoh lain yang sudah bisa terbaca melalui beragam indikasi yang tampak sekarang. Peran asisten rumah tangga menginap dan senantiasa memunculkan prahara kecil setiap Lebaran bakal tergantikan oleh layanan aplikasi seperti GoClean atau Beberes. Profesi sopir taksi juga perlahan tapi pasti bergeser dengan kemunculan inisiatif Gojek, Uber, dan Grab. *Do you really think your profession is safe and sound? Think again.* Tidak hanya sektor informal, pergeseran hebat juga terjadi pada profesi-profesi terkemuka – dan formal yang telah mendominasi dunia ketenagakerjaan sejak belasan, puluhan, bahkan ratusan tahun lalu. Sebut saja akuntan, bankir, guru, wartawan, agen perjalanan, pilot, *surveyor*, penerjemah, bahkan politisi dan seabrek profesi lain. Semua beresiko menjadi tidak relevan pada masa depan. Penasaran? Coba riset dan amati baik-baik perkembangan

industri dan profesi yang terjadi sejak 5 tahun terakhir. Besar kemungkinan Anda akan memperoleh gambaran apa yang akan terjadi 5-50 tahun ke depan.

Hasil; berikut ini tiga fundamental yang perlu dipahami dalam upaya menjaga relevansi. Pertama, kenali diri, kenali lingkungan, dan ambil peran. Perubahan apa pun akan jadi sangat mengasyikkan jika diawali dari konsep diri yang jelas dan tegas. Termasuk di dalamnya pemahaman tentang passion, mission, dan values. Kedua, asah, alami, dan kuasai 5 keahlian mutlak abad ke-21 tergambar secara mudah dalam istilah 5C; *critical thinking, communication, creativity, collaboration, coding*! Terakhir, terima segenap perubahan dan beragam konsekuensinya sebagai kewajiban. Menolak adalah cara mempercepat kepunahan dan kehancuran. Bersiasat tidak semata dengan melihat pada masa lalu, tetapi dengan mulai mengantisipasi masa depan saat mulai menampilkan wujudnya. Kenapa semua ini penting untuk dibahas, dipahami, dan dimaknai? *The answer is very simple: "Imagine that 10 years from now, make sure you can say that you chose your life, you did not just settle for it – anonymous"* (Kompas, 2016).

### 3.5 Lompatan SDM Indonesia

Sesudah menggenjot infrastruktur, pemerintah akan menggalakkan investasi sumber daya manusia. Arahan Presiden Joko Widodo di berbagai kesempatan itu sangat tepat. Indonesia perlu segera melakukan lompatan SDM. Kini saatnya mewujudkan niat mulia ini. Warga perlu mendapatkan pendidikan yang langsung membekali diri dengan keterampilan dan kesiapan kerja. Karena itu, sangat penting menggenjot pendidikan vokasi dan pemagangan, bukan semata pendidikan akademik. Pentingnya investasi untuk angkatan kerja sudah lama disuarakan ekonom.

Indonesia harus melompat dalam hal SDM. Jika tidak, ada risiko pertumbuhan ekonomi mandek dan ketimpangan ekonomi kian meluas. Dalam keadaan itu, perbaikan nasib warga negara dan angkatan kerja akan berjalan di tempat. Lompatan SDM sangat mendesak dan diperlukan untuk mengatasi tiga masalah utama. **Pertama**, rata-rata angkatan kerja Indonesia berketerampilan rendah (*low skill*). Sekitar 60 persen angkatan kerja tamatan sekolah menengah ke bawah. Dengan profil semacam ini, Indonesia pasti akan kurang mampu bersaing. **Kedua**, lapangan kerja yang ada yang tumbuh selama empat tahun terakhir, tak berhasil diisi oleh jenis keahlian yang cocok (*skill mismatch*). **Ketiga**, lapangan kerja yang ada tidak berhasil dipenuhi oleh jumlah tenaga terampil yang memadai (*skill shortages*).

Hasil; menurut pengalaman sejumlah negara, termasuk negara-negara Skandinavia ketika masih negara pinggir, dan kisah sukses Macan Asia (Korea, Taiwan, dan Jepang), empat solusi dapat ditempuh dalam 5-10 tahun kedepan. Pertama, memperluas volume dan kualitas pelatihan vokasi dan pemagangan kerja. Kedua, membuka peran aktif industri-perusahaan sebagai sektor unggulan dalam upskilling dan reskilling angkatan kerja. Ketiga, memulai pendanaan jangka menengah berkelanjutan untuk pelatihan vokasi dan pemagangan kerja. Keempat, memulai melaksanakan skema Tunjangan Pengangguran (*Unemployment Benefits*) jika terjadi alih kerja, pemutusan kerja dan sejenisnya. Dengan demikian, negara dan pemerintah nyata dirasakan hadir dalam bentuk jaminan sosial yang aktif dan pasif. Begitu pula, warga dan pekerja dapat melanjutkan hidup layak dan memperoleh kesempatan kedua untuk bekerja kembali atau mendirikan usaha ekonomi mandiri (Kompas, 2018).

### 3.6 Menyiapkan Pendidik yang Berkualitas

Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ) ditunjuk Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi untuk melaksanakan Pendidikan Profesi Guru (PPG) bagi calon guru sekolah dasar. Para pesertanya berasal dari Jawa Tengah dan Yogyakarta. Saat ini PPG berasrama juga diadakan perguruan tinggi di sejumlah daerah. Salah satunya Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) Kabupaten Buleleng, Bali. Menurut Ketua PPG Undiksha, I Gede Nurjaya, pada tahun 2017-2018, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Undiksha menerima 132 peserta PPG. Mereka ialah

peserta prajabatan bersubsidi dan prajabatan Sarjana Mendidik di Daerah Terluar, Terdepan dan Tertinggal (SM3T). PPG jadi kewajiban bagi para sarjana pendidikan yang ingin jadi guru profesional. Program berasrama ini berlangsung satu tahun. Setelah itu, peserta PPG harus mengikuti ujian kelulusan. Jika lulus, mereka mendapat sertifikat guru profesional.

Hasil; "Intervensi pertama ialah memastikan peserta PPG memiliki pola berpikir kritis. Mereka belum memiliki kemampuan itu," kata Dewi. Jadi, peserta didorong agar rajin membaca surat kabar dan menonton berita, lalu mendiskusikannya di kelas terkait solusi dan cara meleburnya ke dalam pendidikan sehari-hari. Penggemblengan karakter peserta PPG juga dilakukan lewat pengawasan ketat selama 24 jam tiap hari di asrama. Alasannya, membentuk guru profesional tidak hanya pada keahlian mendidik, tetapi juga cara guru berpikir dan membawa diri di masyarakat (Kompas, 2018).

### 3.7 Pengembangan Kapasitas SDM

Dalam tiga tahun terakhir, pemerintah melakukan pembangunan infrastruktur secara intensif untuk mendorong perekonomian, meningkatkan daya saing, produktivitas, dan pemerataan pembangunan. Untuk tahun 2019 dan seterusnya, pembangunan fisik akan mulai dialihkan pada pembangunan manusia dalam rangka merawat infrastruktur yang telah dibangun dan memastikan masyarakat dapat terus menerima manfaat pembangunan. Presiden Joko Widodo menekankan bahwa dalam APBN 2019 pemerintah akan masuk pada tahapan besar kedua setelah infrastruktur, yakni pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hasil; dalam banyak hal terjadi tumpang tindih dan duplikasi pendidikan kedinasan dengan yang diselenggarakan, baik PTN maupun PTS. Sebagian besar pendidikan kedinasan seyogianya ditutup karena perannya dapat dilaksanakan PTN dan PTS. Dengan demikian, anggaran pendidikan kedinasan dapat dialihkan ke Kemristek-Dikti dan Kemdikbud sehingga sekolah dan perguruan tinggi dapat meningkatkan kapasitas dan kualitasnya. Penataan kembali pendidikan kedinasan sebenarnya untuk merespons permintaan Presiden, yaitu setiap kementerian secara serius menyiapkan program investasi sumber daya manusia. (Kompas, 2018).

### 3.8 Kaum Muda Didorong Berjejaring Global

JAKARTA, KOMPAS – Generasi muda didorong untuk berinisiatif dalam membangun jiwa kepemimpinan yang ada di dalam diri mereka. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah memperluas jejaring antarnegara. Ayu Kartika Dewi (34), salah satu pendiri SabangMerauke, menyampaikan, berjejaring dengan generasi muda di negara lain dapat memberikan wawasan yang berbeda dalam menyelesaikan masalah. Hasil; hal serupa diungkapkan Gandrie Ramadhan Apriandito (27), Transport Associate Institute for Transportation and Development Policy. Ia mengatakan, bertemu pemimpin muda dari negara lain dapat menginspirasi untuk terus berkembang. "Wawasan saya menjadi lebih luas, terutama untuk bisa berkolaborasi dalam berbagai bidang dalam menyelesaikan sebuah masalah," katanya. Ayu dan Gandrie merupakan wakil dari Indonesia yang berkesempatan mengikuti Program Future Leaders Connect yang diselenggarakan British Council. Selain (Kompas, 2017).

### 3.9 Mari Bersiap Menghadapi Perubahan yang Maha Dahsyat

Mari bersiap memasuki kehidupan dengan perubahan maha dahsyat di segala bidang, dalam waktu yang super cepat. Siapkan pula putra-putri Anda untuk menghidupi & menjalaninya. Selamat hidup dalam perubahan. *Managing Director of Mercedes Benz*, mengatakan bahwa pesaing mereka di masa depan nanti bukan lagi perusahaan-perusahaan otomotif melainkan Tesla (sangat nyata sekali), Google, Apple, Amazon. Selalu ada 3 hal yang terus menerus terjadi.... Kematian, Pajak dan PERUBAHAN!

*Software* atau perangkat lunak akan merusak semua industri-industri tradisional dalam 5-10 tahun kedepan. Uber hanyalah satu peralatan perangkat lunak, mereka tidak memiliki mobil, tapi sekarang mereka menjadi perusahaan taxi terbesar dunia. Airbnb sekarang menjadi perusahaan

perhotelan terbesar di dunia, walaupun mereka tidak memiliki properti (aset). Inteligensia Buatan: komputer menjadi semakin mengerti kebutuhan dunia. Tahun ini, sebuah komputer telah berhasil mengalahkan pemain catur terbaik dunia, 10 tahun lebih cepat dari yang diprediksikan. Di Amerika Serikat, pengacara-pengacara muda sudah mulai kesulitan mendapatkan pekerjaan. Karena sebuah perangkat yang bernama IBM Watson, anda bisa mendapatkan saran-saran hukum (sejauh ini masih hal-hal dasar) hanya dalam beberapa detik saja, dengan tingkat ke-akurasian 90%, dibandingkan dengan tingkat akurasi yang hanya 70%, jika dilakukan oleh manusia; jadi, kalau anda belajar hukum, segeralah berhenti kuliah. Pengacara hukum akan berkurang sebesar 90% di masa depan. Hanya ahli-ahli yang akan bertahan. IBM Watson juga telah berhasil menolong para perawat untuk mendiagnosa kanker, 4 kali lebih akurat daripada perawat-perawat manusia. Saat ini saja Facebook telah memiliki satu perangkat lunak yang dapat mengenali wajah dengan lebih baik daripada manusia. Tahun 2030, komputer akan menjadi lebih cerdas dari pada manusia.

Mobil yang dikendalikan tanpa bantuan manusia akan diluncurkan pertama sekali pada tahun 2018 ini untuk publik. Sekitar tahun 2020, seluruh perusahaan mobil konvensional akan mulai terganggu. Pada waktu itu nanti, anda tidak akan lagi merasa perlu memiliki sebuah mobil. Anda akan menelpon sebuah mobil, yang akan datang ke lokasi di mana anda berada, lalu kemudian mengantarkan anda ke tempat tujuan anda. Anda tidak perlu lagi repot memarkirkan mobil, dan anda hanya tinggal membayarkan jarak tempuh, serta masih tetap produktif sewaktu mengendarai. Anak-anak kita di masa depan tidak akan pernah lagi mendapatkan Surat Ijin Mengemudi dan tidak akan memiliki mobil. Semua itu akan merubah kota-kota, karena nantinya kita akan melihat jumlah mobil berkurang 90–95%. Kita dapat mengubah tempat-tempat parkir menjadi taman-taman. Setiap tahun, jumlah kematian akibat kecelakaan mobil di seluruh dunia mencapai 1,2 juta orang. Dengan transformasi yang terjadi seperti di atas, kita hanya akan mengalami satu kecelakaan mobil setiap 100.000 km, karena dengan supir otomatis, angka kecelakaan akan menurun tajam menjadi 1 kecelakaan setiap 10 juta km. Hal tersebut akan menyelamatkan jutaan nyawa setiap tahunnya.

Ada sebuah aplikasi yang disebut 'moodies' yang sudah dapat mengatakan perasaan anda sedang bagaimana saat ini. Pada tahun 2020 nanti akan ada aplikasi yang bisa mengatakan ekspresi wajah anda, misalnya jikalau anda berbohong. Bayangkan dalam debat politik, dimana stasiun televisi tersebut menayangkan aplikasi ini, apakah si politikus sedang menyampaikan suatu pesan yang benar atau tidak! Bitcoin, mungkin saja akan menjadi sistem mata uang sah....di dunia! Masa hidup: saat ini, masa hidup rata-rata manusia meningkat 3 bulan setiap tahunnya. Empat tahun yang lalu, masa hidup orang hanya 79 tahun, sekarang meningkat menjadi 80 tahun. Dan pertambahan tersebut akan semakin meningkat, dan pada tahun 2036, akan terjadi penambahan umur 1 tahun setiap tahunnya. Jadi, kita semua bisa hidup lebih panjang, mungkin bisa mencapai umur lebih dari 100 tahun.

Pendidikan: telepon genggam termurah sudah dapat dimiliki seharga \$10 di Afrika dan Asia. Pada tahun 2020 nanti, 70% manusia sudah akan memiliki telepon pintar. Artinya, setiap orang akan memiliki akses yang sama kepada pendidikan peringkat dunia. Setiap anak dapat menggunakan Khan Academy untuk segala sesuatu yang dibutuhkannya guna belajar di sekolah, seperti anak-anak yang hidup di negara-negara maju. Perangkat lunaknya sudah mulai diluncurkan di Indonesia dan dalam waktu dekat akan diluncurkan ke dalam bahasa Arab, Swahili, Mandarin. Saya melihat satu potensi yang sangat luar biasa, jika kita memberikan aplikasi berbahasa Inggris dengan cuma-cuma, supaya anak-anak di Afrika dan dimana saja dapat berbahasa Inggris dengan lancar, dan hal ini dapat terjadi dalam jangka waktu setengah tahun saja (linkedin.com. 2018).

Hasil; kemajuan teknologi sebegitu canggihnya pun sifatnya relatif dan menjadi sarana bagi kehidupan manusia. Teknologi untuk manusia, bukan sebaliknya, manusia untuk teknologi.

### **3.10 Strategi Ampuh Pengembangan SDM Untuk Menghadapi Persaingan Bisnis**

Ada pengakuan yang berkembang bahwa praktek HRD yang dipilih dapat memiliki dampak yang langsung pada kinerja individu dan organisasi. Temuan ini dibangun di atas gagasan bahwa

orang dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Garavan, 2007). Teori human capital mengakui bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan dan Pengalaman dapat membawa upah yang signifikan dan manfaat pekerjaan kepada individu. Strategi pengembangan SDM dapat dipandang sebagai suatu investasi dalam modal dalam bentuk manusia, dan keputusan untuk berpartisipasi dalam pelatihan kegiatan, dan keterampilan yang dipandang sebagai pilihan rasional pada bagian dari individu.

Hasil; sumber daya manusia memberikan potensi keunggulan yang kompetitif dan berkelanjutan melalui penggunaan pengembangan SDM untuk mengembangkan kompetensi yang spesifik dari perusahaan itu sendiri dan menghasilkan pengetahuan taktik untuk bersaing di kerasnya persaingan ekonomi yang makin 'kejam' saat ini. Sudah dibuktikan bahwa pengetahuan taktik dan industri yang spesifik memiliki nilai yang paling dalam di dalam sebuah perusahaan. Pendekatan berbasis sumber daya menekankan kebutuhan perusahaan untuk menerapkan strategi berbasis sumber daya manusia tertentu, yang bertujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kompetensi dan komitmen sumber daya manusia. Penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah sebuah nilai yang harus dipertahankan di sebuah perusahaan. Pengembangan SDM ini termasuk pelatihan kerja, pengembangan kepemimpinan, pengembangan kompetensi teknis, strategi untuk menghasilkan pengetahuan taktik perusahaan, dan strategi jejaring sosial. Praktek pengembangan terbaik menunjukkan bahwa praktek HRD yang universal khususnya berhubungan dengan kinerja bisnis harus ditingkatkan sebaik mungkin ("Strategi Ampuh Pengembangan SDM untuk Menghadapi Persaingan Bisnis," n.d.)

### 3.11 Tak Hanya Modal Kuat, SDM Startup Harus Berdaya Saing

VIVA.co.id – Mengembangkan calon wirausahawan muda di industri digital (*technopreneurs*) tidak hanya membutuhkan dukungan finansial kuat, namun juga pelatihan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Keduanya berperan strategis bagi keberhasilan calon *technopreneurs* muda di Indonesia. Menurut Founder Binar Academy, Alamanda Shantika Santoso, yang terjadi saat ini adalah banyak *technopreneurs* memiliki ide namun hanya untuk membuat aplikasi. Ia mengatakan, seharusnya ketika memiliki ide untuk membuat aplikasi maka harus diikuti pula pembentukan tim yang kuat, seperti tim digital marketing dan IT. "Pengetahuan (*knowledge*) untuk mengeksekusi ide offline menjadi online lah yang saat ini dibutuhkan para perusahaan rintisan (*startup*). Ini kendala yang masih kerap ditemui pelaku startup di Indonesia.

Hasil; saat ini banyak investor mancanegara yang sudah mulai melirik potensi industri digital dan startup dengan cara membiayai melalui venture capital. Namun, potensi yang besar tersebut tak akan berdampak apa pun jika SDM *technopreneurs* Indonesia tak siap. "Saya ingin agar startup dan *technopreneurs* muda Indonesia tidak salah jalan. Jika tak ada SDM yang bagus, maka jangan harap startup akan dilirik investor," ujarnya, menegaskan (viva.co.id. 2018).

### 3.12 Modal Manusia Adalah Aset Perusahaan

"Modal Manusia Seperti Ikan Yang Membutuhkan Air Dengan Lingkungan Yang Kaya Makanan. Air Dan Lingkungan Yang Kaya Makanan Untuk Modal Manusia Adalah Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Potensi Bisnis, Serta Keunggulan Keuangan Perusahaan. Bila Budaya Organisasinya Lemah, Maka Modal Manusia Tidak Akan Menjadi Aset Yang Unggul. Bila Kepemimpinannya Tidak Efektif, Maka Modal Manusia Sulit Memahami Visi, Misi, Dan Tujuan Perusahaan. Bila Bisnis Dan Potensi Bisnis Tidak Tereksplorasi Dalam Kreativitas Dan Inovasi, Maka Modal Manusia Menjadi Tidak Berharga. Bila Keuangan Perusahaan Miskin Dan Cash Flow Kering, Maka Modal Manusia Akan Kabur Mencari Kehidupan Di Tempat Lain." ~ Djajendra

Mengelola modal manusia membutuhkan strategi yang cerdas untuk dapat mengoptimalkan potensi individu. Untuk itu, perusahaan harus memfasilitasi dan membiayai proses pembelajaran karyawan secara berkelanjutan; Memberikan penghargaan dan memperlakukan karyawan sebagai aset yang paling berharga.

Hasil; keunggulan kualitas karyawan sebagai modal manusia dalam perusahaan, akan memungkinkan perusahaan menjaga daya saing, agar dapat memenangkan kompetisi bisnis. Sikap proaktif kepemimpinan perusahaan untuk melindungi modal manusia, seperti melindungi aset penting lainnya, akan membuat perusahaan dan kepemimpinan selalu menjadi lebih unggul dalam mengatasi berbagai potensi risiko. Khususnya, risiko yang bersumber dari perilaku dan cara berpikir sumber daya manusia terhadap bisnis, organisasi, dan kepemimpinan.

Modal manusia adalah kekuatan yang paling strategis dalam bisnis. Oleh karena itu, kepemimpinan perusahaan harus cerdas, konsisten, akurat, dan tegas; dalam mengambil keputusan strategis tentang tata kelola kekayaan potensi manusia, agar dapat mengelola karyawan perusahaan sebagai aset dan modal perusahaan yang unggul (Djajendra, 2015).

### **3.13 Ingin Membangun Perusahaan yang Berdaya Saing? Kuasai Kunci Sukses Bagi Perkembangan SDM Ini**

Salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Untuk meningkatkan daya saing perusahaan, ada beberapa kunci sukses yang perlu Anda kuasai. Salah satu aspek yang menjadi kunci sukses itu adalah SDM. Faktor SDM adalah Aset. Sudah bukan rahasia lagi bahwa baik buruknya reputasi perusahaan itu sebenarnya tidak hanya tergantung produk yang dihasilkan saja, tapi juga orang-orang di dalamnya. Karena itu, perkembangan dan daya saing perusahaan tergantung pada kualitas sdm. Pengembangan SDM yang berhasil akan meningkatkan kemampuan karyawan bukan hanya sebagai tim kerja tapi juga sebagai individu.

Hasil; berikan apresiasi pada karyawan, apresiasi merupakan hal yang memberikan keuntungan tersendiri. Mengapa begitu? Pada dasarnya, semua orang ingin dihargai. Karyawan cenderung lebih menaruh perhatian terhadap pekerjaan yang memberi peluang akan *reward*, bonus, atau kompensasi. Performa mereka pun meningkat sebanding dengan apresiasi yang diberikan padanya. Memberikan bekal bimbingan dan pelatihan, pada dasarnya, sektor edukasi memegang peran penting dalam mempersiapkan calon-calon sumber daya manusia andal di masa depan. Pentingnya keberadaan konsultan SDM, bicara dalam lingkup perusahaan, ada hal yang perlu dilakukan pihak perusahaan dalam waktu tertentu untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia. Agar program pengembangan SDM di perusahaan berjalan dengan baik dan efektif. Konsultan manajemen SDM bisa membantu perusahaan dalam mengelola kinerja sebuah tim agar lebih mudah mencapai target ("Ingin Membangun Perusahaan yang Berdaya Saing? Kuasai Kunci Sukses bagi Perkembangan SDM Ini," 2018)

## **4. SIMPULAN**

Lompatan SDM sangat mendesak dan diperlukan untuk mengatasi tiga masalah utama. Pertama, rata-rata angkatan kerja Indonesia berketerampilan rendah (*low skill*). Kedua, lapangan kerja yang ada yang tumbuh selama empat tahun terakhir, tak berhasil diisi oleh jenis keahlian yang cocok (*skill mismatch*). Ketiga, lapangan kerja yang ada tidak berhasil dipenuhi oleh jumlah tenaga terampil yang memadai (*skill shortages*).

Sumber Daya Manusia memberikan potensi keunggulan yang kompetitif dan berkelanjutan melalui penggunaan pengembangan SDM untuk mengembangkan kompetensi yang spesifik dari



perusahaan itu sendiri dan menghasilkan pengetahuan taktik untuk bersaing di kerasnya persaingan ekonomi yang makin 'kejam' saat ini.

Mengelola modal manusia membutuhkan strategi yang cerdas untuk dapat mengoptimalkan potensi individu. Untuk itu, perusahaan harus memfasilitasi dan membiayai proses pembelajaran karyawan secara berkelanjutan; Memberikan penghargaan dan memperlakukan karyawan sebagai aset yang paling berharga.

Inovasi terbukti telah berkontribusi besar dalam kemajuan negara dan perusahaan domestik dan juga perusahaan multinasional. Inovasi telah menjadi platform baru persaingan negara dan bisnis. Indeks inovasi global memberikan informasi umpan balik mengenai kemajuan inovasi negara – efisiensi inovasi dan tingkat kinerja inovasi. Berfikir dalam kotak baru membantu memecahkan kebuntuan perusahaan dalam memperoleh inovasi model baru bisnis (Nagel, 2016). Menghadapi persaingan bisnis yang makin kompetitif dan kondisi lingkungan bisnis yang tidak dapat diprediksi, perusahaan dituntut memiliki kemampuan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dan mengambil keputusan-keputusan untuk memecahkan segala bentuk permasalahan yang muncul (Nagel, 2016). Perlu diperhatikan oleh pelaku bisnis adalah karakteristik yang dipergunakan untuk menjawab tantangan perdagangan bebas yang semakin kompetitif. Globalisasi sangat berpengaruh pada aspek bisnis di Indonesia. Perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang jauh berwawasan luas.

Teknologi dan daya saing perusahaan dalam perspektif persaingan bisnis modern. Globalisasi ekonomi telah membawa dampak pada perubahan lingkungan bisnis menjadi makin bergejolak, kacau dan penuh ketidakpastian. Perubahan yang terjadi meliputi berbagai aspek baik perubahan teknologi, perubahan persepsi dan preferensi konsumen yang makin kompleks. Dalam kondisi ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas produk dan pelayanan yang dihasilkan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan memenuhi tuntutan konsumen, serta mencapai efisiensi biaya produksi. Isu-isu persaingan mengalami perubahan tidak hanya sebatas dimensi tunggal seperti persaingan berdasarkan harga yang rendah, tetapi lebih mengarah pada multidimensi baik kualitas, pangsa pasar, maupun dimensi waktu (Nagel, 2016).

## Saran

Dalam meningkatkan modal manusia yang berdaya saing dibutuhkan strategi yang cerdas untuk dapat mengoptimalkan potensi individu, maka sudah sewajarnya perusahaan memfasilitasi dan membiayai proses pelatihan dan pengembangan karyawan secara kontinyu, memberikan *reward* kepada karyawan terlebih apabila karyawan dapat melampaui target perusahaan karena karyawan merupakan aset paling berharga bagi perusahaan.

Para manajer dituntut untuk dapat menciptakan program formal yang dapat memberikan semangat bagi karyawannya untuk berinovasi dan berkreasi secara optimal. Hal ini untuk menjadikan perusahaan agar memiliki daya saing. Pelatihan dan pengembangan memang tidak cukup, namun lebih dari itu pihak manajemen dituntut untuk menumbuhkan komitmen untuk membuka babak transparansi demi tumbuhnya semangat kreatifitas dan inovasi (Nagel, 2013).

## REFERENSI

- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Retrieved August 21, 2018, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- Djajendra. (2015). Modal Manusia adalah Aset Perusahaan. Retrieved June 24, 2018, from <https://www.kompasiana.com/djajendra.com/55182b6f81331129699de5bc/modal-manusia-adalah-aset-perusahaan>

- Ingin Membangun Perusahaan yang Berdaya Saing? Kuasai Kunci Sukses bagi Perkembangan SDM Ini. (2018). Retrieved from <http://ibizcoach.com/membangun-perusahaan-berdaya/>
- Nagel, P. J. F. (2013). Pentingnya peran pemimpin membangkitkan kreativitas masyarakat guna pengembangan ekonomi daerah. In *Proceeding Seminar Nasional* (Vol. 3). Universitas Jenderal Soedirman. Retrieved from <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/208/213>
- Nagel, P. J. F. (2016). *Capita Selecta Seputar Kepemimpinan*. Surabaya.
- Strategi Ampuh Pengembangan SDM untuk Menghadapi Persaingan Bisnis. (n.d.). Retrieved June 24, 2018, from <http://ilmumanajemensdm.com/strategi-ampuh-pengembangan-sdm-untuk-menghadapi-persaingan-bisnis>